

**ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH  
(Studi Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**NEDIA RAHMAWATI**

**NPM. 1651020467**

**Jurusan : Perbankan Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1442 H/2020 M**

**ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH  
(Studi Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1442 H/2020 M**

## ABSTRAK

Karyawan adalah aset bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penilaian kinerja terhadap karyawan menjadi sangat penting untuk mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Didalam suatu kinerja seorang karyawan biasanya banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor besarnya adalah dari segi Person Organization Fit. Person Organization Fit (P-O Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh pada kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang; Bagaimana nilai perspektif ekonomi islam pada mekanisme Person Organization Fit (P-O Fit) yang ada di Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatui apakah Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh pada kinerja karyawan dengan prinsip islam dalam mekanisme Person Organization Fit (P-O Fit) yang ada.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, objek penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang dengan pengambilan sample menggunakan tehnik probability sampling dan diperoleh sampel 53 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yang diolah dengan IBM SPSS Statistic 26.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC.Tanjung Karang.

Kata kunci : *Person Organization Fit (P-O Fit), Kinerja Karyawan*



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721) 703260

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nedia Rahmawati**  
NPM : **1651020467**  
Jurusan : **Perbankan Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 5 Oktober 2020  
Penulis,

**Nedia Rahmawati**  
NPM. 1651020467





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit)  
Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah (Studi  
Kasus Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)**  
Nama Mahasiswa : **Nedia Rahmawati**  
NPM : **1651020467**  
Jurusan : **Perbankan Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

**untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.,Sy**  
**NIP. 198208082011012009**

**M. Yusuf Bahtiar, M.E**  
**NIP. 198912082018011001**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.,Sy**  
**NIP. 198208082011012009**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH (Studi Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)”**, disusun oleh : **NEDIA RAHMAWATI, NPM : 1651020467**, Program Studi Perbankan Syariah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Rabu, 23 Desember 2020.

**Tim Penguji**

**Ketua : H. Supaijo, S.H., M.H.**

**Sekretaris : Diah Mukminatul Hasyimi, S.E.I., M.E.Sy.**

**Penguji I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si.**

**Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.**

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.i**

**NIP. 198008012003121001**

## MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ  
أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*

(QS. Al-Ahqaf ayat 19)



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Ahamdulilah kepada Allah yang telah memberikan segalanya kepada penulis sehingga bisa terselesaikan skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta kepada :

1. Orang tuaku tercinta Ibu Mislawati yang selama ini selalu sabar menjaga dan merawatku sampai saat ini, memberikan semangat dan mencurahkan jiwa dan raganya hanya untuk segera melihat putrinya menyelesaikan perkuliahan ini, serta do'a dan dukungannya yang telah merawat membesarkan dan memberikan pengajaran hidup yang luar biasa dengan sepenuh hati. yang jasanya tidak mungkin dapat aku balas. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki, keberkahan umur, serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin

2. Sahabat ku tercinta Desy Anggara, Nita Nur Fadillah, Ayu Ratnasari, Essi Nila Novitasari terimakasih atas kebersamaan yang telah dilalui, yang turut memberikan doa, fikirannya, waktu, selalu memberikan semangat dan motivasi, dan menjadi tempat cerita keluh kasah dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang sangat saya hormati dan banggakan. Khususnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah yang akan selalu saya jaga nama baiknya.



4. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nedia Rahmawati. Lahir di Bandar Lampung pada tanggal 05 Mei 1998. Anak tunggal dari pasangan Bapak Alm. Ramudin dan Ibu Mislawati. Jenjang pendidikan penulis ialah sebagai berikut :

1. Pendidikan pertama dimulai dari TK Kesuma Tanjung Karang, Bandar Lampung Pada Tahun 2003-2004;
2. Kemudian SD Negeri 1 Umpu Bhakti, Way Kanan, 2004-2010;
3. Kemudian SMP Negeri 2 Blambangan Umpu, 2010-2013;
4. Kemudian SMA Negeri 4 OKU, Baturaja, 2013-2016;
5. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini telah bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung di Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT(P-O FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH (Studi Pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang)” ini di ajukan untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberika izin penelitian kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi,
2. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang telah memberi arahan dan menyetujui judul skripsi, sehingga terpilih judul skripsi ini..
3. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku pembimbing utama dalam penulisan skripsi ini dan Bapak M.Yusuf Bahtiar, M.E



selaku pembimbing dua yang telah mencurahkan pemikiran serta waktunya dalam membimbing penulis selama penyelesaian skripsi.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang telah memberikan bimbingan selama penulis menimba ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

5. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan referensi buku-buku kepada penulis selama penulis menyelesaikan skripsi.

6. Almamater tercinta yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan berapapun kecilnya skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pembangunan dan kemajuan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2020

Penulis,

Nedia Rahmawati

NPM.16510204467



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	
A. Kajian Teori .....	15
1. Definisi Person Organization Fit.....	15



2. Indikator pengukuran Person Organization Fit .....	16
B. Kinerja.....	19
1. Definisi kinerja.....	19
2. Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
3. Penilaian kinerja .....	20
4. Alasan diperlukan penilaian kinerja .....	21
5. Manfaat penilaian kinerja .....	22
6. Metode penilaian kinerja.....	24
7. Aspek-aspek Penilaian Kinerja .....	26
C. Perspektif Ekonomi Islam .....	29
D. Bank Syariah .....	30
E. Tinjauan Pustaka .....	32
F. Hipotesis .....	41
G. Kerangka Berfikir .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	
1. Jenis Penelitian .....	43
2. Sifat Penelitian .....	44
3. Jenis Data .....	44
B. Populasi dan Sampel .....	45
C. Definisi Operasional .....	45
D. Metode Pengumpulan Data .....	49
E. Instrumen Penelitian.....	50
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	51
G. Metode Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Hasil Analisis.....	57
C. Pembahasan.....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	

A. Kesiimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Bank Syariah dengan Bank Konvensional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

Tabel 3.2 Skala Likert

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Person Organization Fit (X)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik T

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi

Lampiran 7 Hasil Uji Statistik T

Lampiran 8 Hasil Uji Stastistik F

Lampiran 9 Dokumentasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebelum penulis menguraikan latar belakang masalah dalam skripsi ini, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam penulisan ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun judul skripsi ini adalah “Analisis Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Syariah” yang akan diuraikan istilah – istilah diatas sebagai berikut.

Person Organization Fit (P-O Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Person Organization Fit dapat diartikan dalam 4 konsep, yaitu :

1. Kesesuaian nilai (value congruence), adalah hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi
2. Kesesuaian tujuan (goal congruence), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment), adalah kesesuaian antara kebutuhan- kebutuhan karyawan dengan sistem dan struktur organisasi

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.<sup>1</sup>

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.<sup>2</sup>

Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan objek penelitian hanya pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang dengan karyawannya sebagai sampel dalam penelitian.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul tersebut adalah sebagai berikut :

### **1. Alasan Objektif**

Person Organization Fit (P-O Fit) adalah kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

---

<sup>1</sup> Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010, h.45.

<sup>2</sup> Nel Arianty, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN 1693-7619, OKTOBER 2014, h.144.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Memilih orang-orang yang kepribadiannya sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel.

## 2. Alasan Subjektif

Mengingat masalah yang di bahas dalam proposal ini sesuai dengan spesialisasi keilmuan penulis yaitu jurusan yang masih berkaitan dengan kegiatan Perbankan, serta didukung oleh tersedianya literatur baik primer maupun skunder dan data penelitian lapangan yang menunjang dalam penelitian tersebut.

## C. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah menunjukkan perkembangan yang positif dari tahun ke tahun. Direktur utama BNI syariah, Abdullah Firman Wibowo mengatakan dalam kurun waktu 2014 – 2018, perbankan syariah mampu mencatat Compounded Annual Growth Rate (CAGR) sebesar 15% lebih tinggi dari industri perbankan nasional yang mencatat CAGR sebesar 10%. Disisi lain ada beberapa faktor mendorong pertumbuhan industri perbankan syariah, seperti konversi yang dilakukan beberapa Bank Pembangunan Daerah,

implementasi peraturan daerah syariah. Namun perbankan syariah perlu, ada perbaikan kualitas pembiayaan termasuk Financing at Risk (FaR); penguatan permodalan, meningkatkan BUKU berdasarkan modal sehingga bisa meningkatkan Batas Maksimal Pemberian Kredit (BMPK); Perbaikan IT untuk memperkuat “transactional banking” dan digital banking” demi menekan Cost Of Funds meningkatkan Current account and saving Account (CASA), sekaligus meningkatkan Fee Based Income (FBI).<sup>3</sup>

Semakin banyak nya jumlah bank syariah yang beroperasi di Indonesia, baik dalam bentuk Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan berbagai betuk produk dan pelayanan yang diberikan dapat menimbulkan permasalahan di masyarakat. Permasalahan yang paling penting adalah bagaimana kualitas kinerja bank syariah yang ada. Bank syariah haruslah dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat dan peran dan tanggung jawab bank syariah selaku lembaga keuangan islam tidak hanya terbatas pada kebutuhan keuangan dari berbagai pihak, tetapi yang paling penting adalah kepastian seluruh kegiatan yang di jalankan oleh bank syariah sesuai dengan prinsip syariah.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Rahajeng Kusumo Hastuti, *5 Tahun Rerata Pertumbuhan Industri Perbankan Syariah 15%*, CNBC Indonesia Syariah, 08 juni 2019, 18:37

<sup>4</sup> Hameed , *et al.*, “*Alternative Discosure and Performance Measure for islamic bank*”, tahun 2004, h.2.



Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah merekrut, menahan dan mengembangkan karyawannya. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap Person-Organization Fit (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Pendapat-pendapat tentang memperkerjakan karyawan yang sesuai, pengaruh dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan telah dikembangkan dalam banyak literatur.

Penelitian-penelitian tentang Person Organization Fit (P-O Fit) telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan meningkatkan outcomes individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan perusahaan.

Person Organization Fit (P-O Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa Person Organization Fit (P-O Fit) adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang.<sup>5</sup>

Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa Person Organization Fit (P-O Fit) adalah kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Memilih orang-orang yang kepribadiannya sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan atau proses kerja mereka di suatu perusahaan. Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: <sup>6</sup>

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

---

<sup>5</sup> Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010, h.43.

<sup>6</sup> Hendra Hadiwijaya, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan, 2016,h.441.

2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Pada era persaingan global, SDM menjadi satu-satunya kunci sukses yang berkelanjutan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Selain person-job fit, perusahaan juga perlu memperhatikan person-organization fit dalam mempekerjakan seseorang. Perusahaan perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Adanya kesamaan-kesamaan dan kecocokan antara karyawan

---

<sup>7</sup> Hendra Hadiwijaya, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan, Vol.14 No.4, 2016, h.441.

dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif.<sup>8</sup> Salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (Person-Job Fit) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi Person Organization Fit (P-O Fit) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan outcomes individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan.<sup>9</sup>

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْقِيَهُمْ أَجَلَهمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

---

<sup>8</sup> Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan, Analisis Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan, 2016, h.1-2.

<sup>9</sup> Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010, h.44.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>10</sup>

Dalam tafsir Az-zikra oleh bachtiar surin dinyatakan bahwa **وَلِكُلِّ** (dan bagi masing-masing) ditujukan kepada semua orang, baik orang itu terbilang orang baik-baik, maupun orang itu orang durhaka.

**لَا يُظَاهَرُونَ** maksudnya, orang yang beramal baik tidak akan dibalas dengan pembalasan buruk, dan begitu sebaliknya.<sup>11</sup>

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kepercayaan stakeholders atas kinerja BNI Syariah dibuktikan melalui 57 penghargaan yang diperoleh BNI Syariah sepanjang tahun 2018 diantaranya 3 penghargaan internasional, yaitu Alpha Southeast Asia Award 2018 untuk Best Commercial

---

<sup>10</sup>Al-Qur'anul Karim, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Semarang : PT Karya Toha Putra,T.T), h.825.

<sup>11</sup> Bachtiar Surin, Az-Zikra Terjemah Dan Tafsir Al-Qur'an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26-30, (Bandung: Angkasa Bandung, 2004), h.2175.



Bank in Indonesia kategori Islamic Bank, Islamic Business & Finance Award 2018 untuk Best Commercial Bank kategori Bank Syariah Buku 2, dan The Best Sharia Bank in Asia & Turkey 2018 and The Best Global Leader in Asia & Turkey 2018 dari Majalah Economic Review; selain penghargaan terkait kinerja dari Infobank Award 2018 sebagai Bank Syariah Terbaik dengan Kinerja Terbaik tahun 2013-2017 Bank Syariah kategori aset >Rp 25 Triliun, Sharia Investor Award 2018 sebagai Bank Syariah Terbaik kategori aset >Rp 10 Triliun, Indonesia Banking Award 2018 sebagai The Most Efficient Bank & The Most Reliable Bank kategori asset >Rp 10 Triliun, dan penghargaan lainnya.<sup>12</sup>

Komitmen BNI Syariah sebagai Hasanah Banking Partner juga diwujudkan melalui upaya manajemen dalam mendorong dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan prinsip life balance dengan menyeimbangkan antara tanggung jawab sebagai umat Muslim yang taat dan tanggung jawab sebagai pegawai bank syariah yang profesional. Dari sekitar 4.900 pegawai (kontrak, permanen, prohire, dan trainee) BNI Syariah di seluruh Indonesia, saat ini sekitar 16 pegawai merupakan hafidz / hapal Qur'an. Hal ini kemudian diapresiasi oleh manajemen dengan memberikan

---

<sup>12</sup> <https://www.bnisyariah.co.id>

tunjangan hafidz diluar gaji yang diterima setiap bulannya, mulai dari Rp 250 Ribu hingga Rp 2 Juta per bulan.<sup>13</sup>

Kinerja yang baik yang dihasilkan di BNI Syariah faktor utama yang paling mempengaruhinya adalah dari karyawan nya sendiri. Permasalahannya adalah dari setiap individu memiliki tingkat kesadaran atau potensi berbeda maka dari itu perusahaan haruslah mempunyai tata kelola kerja yang baik atau bisa untuk menjadi suatu faktor yang bisa membuat karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik.

BNI Syariah selalu percaya bahwa pegawai merupakan salah satu aset paling berharga bagi organisasi dan perusahaan manapun. Keberlanjutan tidak akan mungkin dicapai tanpa andil dari pegawai. BNI pun berusaha menciptakan kondisi dan pengalaman bekerja terbaik untuk seluruh pegawai. BNI menginginkan setiap pegawai merasa bangga menjadi bagian dari keluarga BNI serta dapat berkarya dan menorehkan prestasi bersama. Tentunya, tanpa dedikasi dan kerja keras seluruh pegawai, BNI tidak akan mungkin tumbuh dengan baik dan mencapai keberlanjutan. 4 Nilai Budaya Kerja BNI:

---

<sup>13</sup> <https://www.bnisyariah.co.id>

Profesionalisme Integritas, Orientasi Pelanggan, Perbaikan Tiada Henti.<sup>14</sup>

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan , maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh pada kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang?
2. Bagaimana nilai perspektif ekonomi islam pada mekanisme Person Organization Fit (P-O Fit) yang ada di Bank BNI Syariah KC.Tanjung Karang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh pada kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui nilai perspektif ekonomi islam pada mekanisme Person Organization Fit (P-O Fit) yang ada di Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilaksanakan maka penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

---

<sup>14</sup>[https:// www.bni.co.id](https://www.bni.co.id)

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah ilmu pengetahuan di bidang perbankan syariah khususnya mengenai pengaruh Person Organization Fit (P-O FIT) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah serta sebagai wahana tambahan referensi serta bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah.

### b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini menambah referensi di perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai data dan informasi untuk kegiatan belajar. Selain itu, sebagai karya akademis, penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam memberikan pendidikan kepada mahasiswa.

### c. Bagi Masyarakat

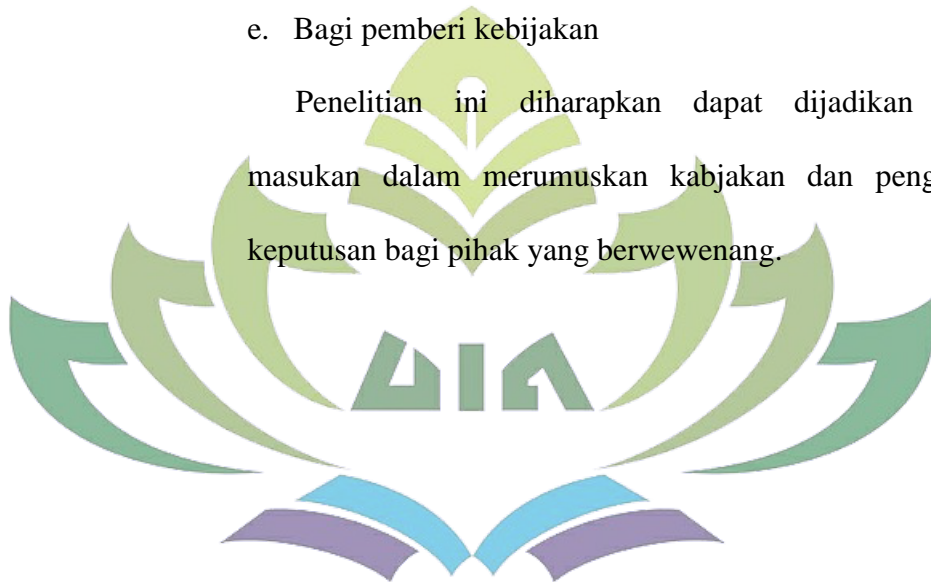
Bagi Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai penerapan Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Perbankan Syariah

Bagi perbankan syariah, penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan acuan untuk meningkatkan kegiatan operasional di perbankan syariah di Indonesia.

e. Bagi pemberi kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan bagi pihak yang berwewenang.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. KAJIAN TEORI**

Menurut teori yang dikemukakan Hasibuan Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Dalam teori yang dikemukakan Kristof, Person Organization Fit (P-O Fit) menjadi pertimbangan sebagai bagian seleksi didalam organisasi dan secara umum didefinisikan sebagai kecocokan antara individu dan organisasi dan ketepatan kepribadian seorang individu sesuai dengan konteks perusahaan.<sup>15</sup>

##### **1. Person organization Fit (P-O Fit)**

###### **a. Pengertian Person organization Fit (P-O Fit)**

Secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Person Organization

---

<sup>15</sup> Nel Arianty, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Vol 14 No. 02 Oktober 2014, h.144.

Fit (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika:<sup>16</sup>

1. Setidak - tidaknya adanya kesungguhan untuk bisa agar dalam memenuhi kebutuhan pihak lain, atau
2. Mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Dalam hal ini melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering kali terjadi menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan Person-Job Fit.

Pendekatan Person Job Fit ini kurang baik dalam proses seleksi karyawan, mereka berpendapat bahwa efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja tetapi perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas. Beberapa peneliti berpendapat bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Berdasar pengertian Person Organization Fit (P-O Fit) tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari Person-Organization Fit (P-O Fit) karena

---

<sup>16</sup> Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan, Analisa Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan), 2016, h.3.

nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.<sup>17</sup>

Person Organization Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

1. Kesesuaian nilai (value congruence), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (goal congruence), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dan rekan kerja
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor.<sup>18</sup>

#### b. Indikator Ukuran Person Organization Fit (P-O Fit)

---

<sup>17</sup> Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010, h. 43.

<sup>18</sup> Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010, h.45.

Penilaian Person Organization Fit (P-O Fit) kedalam empat kriteria, antara lain:<sup>19</sup>

1. Kesesuaian nilai luhur (value congruence), yaitu kesesuaian dengan nilai intrinsik individu dengan organisasi. Kesesuaian nilai dianggap penting karena individu yang menghargai nilai – nilai yang sama dengan organisasi terbukti lebih cepat menyatu dengan organisasi dan cenderung ingin menetap dalam organisasi tersebut.
2. Kesesuaian tujuan (Goal Congruence), yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi, dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Kesesuaian tujuan didasarkan pada kerangka ASA dari Schneider (1987) yang menyatakan bahwa individu tertarik pada organisasi yang memiliki tujuan yang sama dengan dirinya. Sementara banyak pemimpin organisasi yang menilai kesesuaian tujuan sebagai hal yang positif, kerangka ASA secara eksklusif dapat menghasilkan masalah homogenitas.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment), yaitu kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi. Kesesuaian antara preferensi atau kebutuhan individu dengan system dan struktur organisasi

---

<sup>19</sup> Hendra Andriwijaya, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan, 2016, h.440.

diperoleh dari needs-pressure<sup>20</sup>, dimana perbandingan kebutuhan individu dengan kenyataan yang diterima dari organisasi memainkan peranan penting dalam Person Organization Fit (P-O Fit), ini juga dapat ditelusuri dari teori penyesuaian kerjayang menyatakan individu memperoleh kepuasan jika organisasi memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence), yaitu kesesuaian antara kepribadian (non nilai ) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian diperoleh ketika kepribadian atau sikap individu menjadikan individu tersebut mampu menghargai system organisasi, seperti kompensasi, reward, dan perlengkapan. Namun meskipun, kesesuaian karakteristik disebut penting bagi Person-Organization Fit (P-O Fit), kesesuaian karakteristik tidak signifikan dalam memprediksi kepuasan atau turn over intention dalam berorganisasi.

## 2. Kinerja

### a. Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara

---

<sup>20</sup>*Ibid.*,23



lebih tegas amstron dan barcon mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh indra bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>21</sup>

#### b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari job performance atau actual performanc (prestasi kerja atau prestasi seseorang yang sesungguhnya yang dicapai karyawan). Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut :

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bambang dalam Mangkunegara mendefonisikan bahwa “Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”.<sup>22</sup>

#### c. Penilaian kinerja

---

<sup>21</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta ), 2011,h.2.

<sup>22</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Msi. *Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama*, Bandung, 2012, h.9.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersenut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

#### d. Alasan diperlukan penilaian kinerja

Dalam rangka melakukan perbaikan berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu :

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan baik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang

mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) secara pengembangan.
4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Ternasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja dimana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut di atas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan,

dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.<sup>23</sup>

#### d. Manfaat penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci :

---

<sup>23</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta ), 2011, h. 65-66.

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja itu sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.<sup>24</sup>

e. Metode penilaian kinerja

Seseorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim menyatakan *performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah kuantifikasi dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

---

<sup>24</sup> Ibid., h.66 – 67.

Bahwasannya kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seseorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik. Ini seperti dinyatakan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert Jr kinerja merupakan manajemen performance is the measure of how efficient and effective a manager is how well he or she determines and achieve appropriate objectives.

Seseorang manajer harus mampu membangun semangat yang mengarah pada perwujudan teori Y bukan pada teori X. Teori Y (Douglas McGregor) yang berasumsi bahwa manusia pada dasarnya menyukai kerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri; dapat dimotivasi dengan pengambilan keputusan partisipatif, tanggung jawab, dan pekerjaan yang menantang, serta relasi kelompok yang baik).

Dalam persoalan penerapan konsep motivasi kepada karyawan, ada teori yang paling umum dipakai dan dianggap sebagai salah satu cara dalam membangun motivasi kinerja suatu organisasi. Teori yang dianggap layak untuk diterapkan tersebut adalah expectancy theory.

Menurut teori tersebut, perilaku seseorang dipengaruhi oleh probabilitas yang dilekatkan orang tersebut terhadap hubungan berikut ini :

1. Usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan
2. Kinerja dan penghargaan



### 3. Penghargaan yang memuaskan tujuan pribadi.

Disisi lain pemerintah melalui Departemen Keuangan telah menetapkan kriteria – kriteria bagi penilaian kinerja perusahaan BUMN sesuai dengan surat Kpeutusan Menteri Keuangan No. 826/KMK/013/1992 tanggal 28 Juni 1992 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja perusahaan merupakan penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keungan. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menentukan penggolongan tingkat kesehatan keuangan perusahaan.<sup>25</sup>

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan – aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (General Accepted Accounting Principle), dan lainnya.<sup>26</sup>

#### f. Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

---

<sup>25</sup> Ibid., h.71-72.

<sup>26</sup> Ibid., h.142.

### 1. Kerjasama

Penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik.

### 2. Tanggung jawab

Penilai menilai kesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

### 3. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

### 4. Sikap

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

### 5. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan

pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 6. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

#### 7. Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 8. Hasil kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

#### 9. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 10. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan

dapat memotifasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.<sup>27</sup>

### 3. Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi islam merupakan ilmu yang mempelajari berbagai masalah ekonomi yang disandarkan berdasarkan nilai-nilai dalam islam. Didalam konsep ekonomi para cendekiawan muslim berakar pada hukum islam yang bersumber dari Al-Quran dan hadist. Ekonomi dalam pandangan islam merupakan tuntunan kehidupan. Di dalam bekerja pun secara islam memiliki beberapa anjuran dan prinsip. Secara umum prinsip ekonomi islam didasarkan atas lima nilai universal yang meliputi tauhid (keimanan), 'adl (keadilan), nubuwwah (kenabian) khilafaj (kepemimpinan) dan ma'ad (hasil). Dalam bermuamalah manusia diwajibkan untuk meneladani sifat rasul (sidiq, amanah, fathanah, tabligh). Selain itu tetap menjunjung tinggi nilai keadilan dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam pemerintah agar tidak terjadi distrosasi dalam perekonomian.<sup>28</sup>

### 4. Bank Syariah

Bank Islam atau selanjutnya disebut dengan Bank Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank islam atau biasa disebut dengan Bank Tanpa Bunga,

---

<sup>27</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Msi. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2012, h.17.

<sup>28</sup> <https://pkebs.feb.ugm.ac.id/2018/07/02/prinsip-prinsip-ekonomi-islam/>

adalah lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan Al – Qura'an dan hadi Nabi Saw. Atau dengan kata lain, Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa – jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip Syariah Islam. Antonio dan Perwataatmadja menmbedakan menjadi dua pengertian, yaitu Bank Islam dan Bank yang beroperasi dengan prinsip syariat islam. Bank Islam adalah (1) bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip – prinsip syariah islam; (2) adalah bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan – ketentuan Al – Qur'an dan Hadis. Sementara bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah islam adalah bank yang dalam operasiannya itu mengikuti ketentuan – ketentuan syariah islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara islam.<sup>29</sup>

Kegiatan dan usaha bank akan selalu terkait dengan komoditas, antara lain :<sup>30</sup>

1. Memindahkan uang
2. Meminta dan membayarkan kembali dalam bentuk rekening koran

---

<sup>29</sup> Karme Perwataatmadja Dan M. Syafe'i Antonio, *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, (Yogyakarta ; PT Dana Bakhti Wakaf) ,1997, h.1.

<sup>30</sup> Muhamad, *Lembaga Keuangan Unit Kontemporer*, (Yogyakarta : UII Press,2000), h.63.

3. Mendiskontokan surat wesel, surat order maupun surat berharga lainnya.
4. Membeli dan menjual surat – surat berharga
5. Membeli dan menjual cek, surat wesel, kertas dagang
6. Memberi jaminan bank

Perbedaan antara bank syariah dan bank konvensional adalah sebagai berikut :<sup>31</sup>

**Tabel 2. Perbedaan Bank Syariah dengan Bank Konvensional**

<b>Bank Syariah</b>	<b>Bank Konvensional</b>
Melakukan investasi yang halal	Tidak membedakan antara investasi yang halal dan haram
Berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli atau sewa	Memakai perangkat bunga
<i>Profit dan falah</i> (kemakmuran dunia dan kebahagiaan di akhirat) <i>oriented</i>	<i>Profit oriented</i>
Hubungan dengan nasabah dalam bentuk kemitraan	Hubunga dengan nasabah dalam bentuk debitur – kreditur
Penghimpunan dan penyaluran dan harus sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah	Tidak terdapat Dewan Pengawas Syariah

<sup>31</sup> Antonio, M.S, *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press),2011.



Dalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2008, Bank Syariah di Indonesia dibagi menjadi 3 Jenis :

1. Bank Umum Syariah (BUS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah dan atau unit syariah
2. Unit Usaha Syariah (UUS) adalah unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melakukan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah dan atau unit syariah.
3. BPRS adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu Bank Syariah yang dalam kegiatannyatidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPRS merupakan badan usaha yang setara dengan bak pengkreditan rakyat konvensional dengan bentuk hukum perseroan terbatas, perusahaan daerah, atau koperasi.


Untuk menjaga agar bank syariah berjalan sesuai koridor syariah, wewenang untuk menetapkan dan mengeluarkan fatwa – fatwa hukum islam tentang ekonomi dan keuangan, dilaksanakan oleh suatu lembaga

yang disebut Dewan Syariah Nasional (DSN). Dalam pengawasan pelaksanaan fatwa DSN di lapangan oleh bank syariah, dilaksanakan oleh suatu lembaga yang disebut Dewan Pengawas Syariah (DPS).<sup>32</sup>

## B. TINJAUAN PUSTAKA

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Djoko Santoso, Isnu Irwantoro. (2014)	Pengaruh Person – Organization fit (P-O FIT) terhadap Organisasi Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.	Person Organization fit (P-O FIT), Organization Citizenship Behaviour (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.	Pengaruh yang signifikan terjadi pada hubungan antara: person organization fit dengan kepuasan kerja; person organization fit dengan komitmen organisasi; kepuasan kerja

<sup>32</sup> Sayekti Endah Retno Meilani, *op.cit.*, h.185.



				<p>dengan organization citizenship behaviour; komitmen organisasi dengan organization citizenship behaviour. Dan pengaruh tidak signifikan terdapat pada hubungan antara: person organization fit dengan organization citizenship behaviour.</p>
2	Annur Intan Pramesti	Pengaruh Person Organization FIT terhadap Motivasi dan	Person Organization FIT,	Terdapat hubungan yang positif dan

		Kinerja Karyawan	Motivasi,dan Kinerja Karyawan	signifikan antara person organization fit dengan motivasi, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara person organization fit dan kinerja.
3	Sih Darmi Astuti	MODEL PERSON- ORGANIZATION FIT (P-O FIT MODEL) TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN	Person Organization Fit (P-O FIT), Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja	Untuk mencapai kinerja karyawan akan lebih cepat/peka melalui menciptaan komitmen para karyawan terhadap

				<p>perusahaan.</p> <p>Komitmen yang dapat dibangun dalam menciptakan kinerja karyawan terutama komitmen afektif dan komitmen kontinuan.</p> <p>Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi</p>
--	--	--	--	--

				dengan perusahaan, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di perusahaan
4	Nel Ariyanty	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Budaya organisasi, Kinerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan
5	Eko Setiobudi	ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TRIDHARMA KENCANA	Kinerja karyawan	Proses penilaian kinerja di PT. Tridharma Kencana terus mengalami perubahan menuju kepada



				<p>arah perbaikan.</p> <p>Artinya,</p> <p>system</p> <p>tersebut tidak</p> <p>langsung</p> <p>sempurna,</p> <p>melainkan</p> <p>melalui</p> <p>tahapan</p> <p>pembaharuan</p> <p>dan perbaikan</p> <p>dari tahun ke tahun.</p>
6	<p>Helena</p> <p>Stefani</p> <p>Maria, Ahyar</p> <p>Yuniawan</p>	<p>ANALISIS</p> <p>PENGARUH</p> <p>PERSON-</p> <p>ORGANIZATION</p> <p>FIT TERHADAP</p> <p>KINERJA</p> <p>KARYAWAN:</p> <p>KOMITMEN</p> <p>ORGANISASIONAL</p> <p>DAN</p>	<p>Person</p> <p>Organization,</p> <p>kinerja,</p> <p>komitmen</p> <p>organisasi,</p> <p>organization</p> <p>citixenship</p> <p>behavior</p>	<p>Dari hasil</p> <p>analisis data</p> <p>dan</p> <p>interpretasi</p> <p>hasil yang</p> <p>telah dilakukan</p> <p>dalam</p> <p>penelitian ini,</p> <p>maka kelima</p> <p>hipotesis yang</p>

		<p>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT TELKOM WITEL PEKALONGAN)</p>		<p>diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PO Fit berpengaruh pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada PT Telkom Witel Pekalongan, tingginya kecocokan karyawan dengan organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan</p>
--	--	---	--	---

				<p>terhadap organisasi.</p> <p>Faktor yang paling berpengaruh dalam P-O Fit adalah adanya kesesuaian tujuan antara karyawan dengan organisasi.</p>
--	--	--	--	--

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam jumlah variabel yang diteliti berbeda. Didalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (Person Organization Fit) dan variabel Y (Kinerja Karyawan selain itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada studi kasus yang dipilih yang mana dalam penelitian ini menggunakan studi kasus pada Bank BNI Syariah KC. Tanjung Karang sedangkan penelitian terdahulu menggunakan studi kasus pada sebuah perusahaan-perusahaan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena dijawab yang diberikan baru di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>33</sup>

Sebuah hipotesis yang diajukan memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu penelitian, yakni memberikan arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji terlebih dahulu, berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian.

Menurut teori Kristof mengemukakan bahwa Person Organization Fit (P-O Fit) menjadi pertimbangan sebagai bagian seleksi didalam organisasi dan secara umum didefinisikan sebagai kecocokan antara individu sesuai dengan konteks perusahaan. Maka dalam penelitian ini yang berjudul Analisis Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah, kita tahu apabila di dalam suatu perusahaan atau bank

---

<sup>33</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 63.

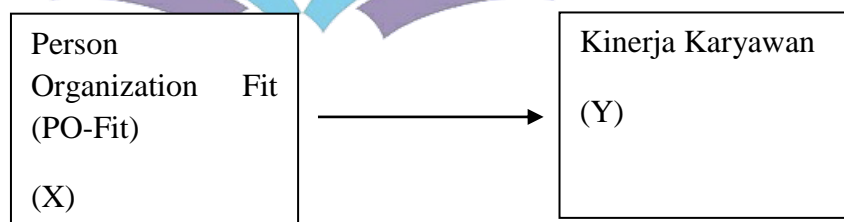
apabila kepribadian karyawannya baik maka akan menunjukan kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu apa saja nilai perspektif islam yang terdapat didalam Person Organization Fit (P-O Fit) yang ada di Bank BNI Syariah Kc. Tanjung Karang. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Person Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat nilai perspektif islam didalam Person Organization FIT (P-O Fit) di Bank BNI Syariah Kc. Tanjung Karang

### C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah, maka disusunlah kerangka berfikir yang sesuai dengan penelitian di atas melalui gambar berikut :



Penelitian ini mencari bagaimana pengaruh dari Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah dimana dalam penelitian ini pengukuran kinerja dilihat dari sikap dalam melakukan kerja. Data yang di gunakan merupakan data primer dan sekunder.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM..* (Bandung : PT. Refika Aditama).
- Anwar, Saiful. 2001. *Metodelogi Penelitian.* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2001)
- Bachtiar Surin, 2004, *Az-Zikra Terjemah Dan Tafsir Al-Qur'an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26-30* (Bandung: Angkasa Bandung)
- Bank Umum Syariah*". jurnal ekonomi dan bisnis Vol.1. No.1. Maret 2017.
- Fahmi,Irham.2011. *manajemen Kinerja teori dan aplikasi.* (Bandung : ALFABETA).
- Harianto, Nanda Dan Syafruddin, Muchamad.2013. "*Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Bank Umum Syariah (BUS) Di Indonesia*". Diponegoro Jurnal Of Accounting. Volume 2 Nomor 4. Tahun 2013.
- Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan, Analisis Pengaruh Person- Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan,2016.
- <https://www.bnisyariah.co.id>
- <https://www.bni.co.id>
- <https://pkebs.feb.ugm.ac.id/2018/07/02/prinsip-prinsip-ekonomi-islam/>
- <http://datariset.com/analisis/detail/olah-data-jogja-analisis-regresi>
- Husein Umar, 2005, *Riset Startegi Pemasaran*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Umum).
- Karme Perwataatmadja Dan M. Syafe'i Antonio, 1997. *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, (Yogyakarta ; PT Dana Bakhti Wakaf)
- Koetjaraningrat, "*Metode-metode Penelitian Masyarakat*", (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka)
- Muhammad Syafi'i Antonio, 2011. *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press)



- Muhamad, 2000. *Lembaga Keuangan Unit Kontemporer*, (Yogyakarta : UII Press)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta).
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (Bandung : Alabeta).
- Sih Darmi Astuti, *Model Person-Organazation Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*, Maret 2010

